



STUDYTUBE

E-BOOK

Hoe autonomie zorgt voor het beste resultaat uit ontwikkeling

In drie stappen naar zelfgestuurd leren in jouw organisatie

Leren en ontwikkelen is nog nooit zo urgent geweest als nu. Technologische ontwikkelingen volgen elkaar namelijk sneller op dan ooit en dat zorgt ervoor dat kennis en vaardigheden continu bijgehouden en uitgebreid moeten worden. Automatisering, digitalisering en artificial intelligence zijn een aantal voorbeelden van ontwikkelingen die ervoor zorgen dat banen verdwijnen, nieuwe banen ontstaan, en dat werkzaamheden veranderen.

Om ervoor te zorgen dat medewerkers daadwerkelijk een leven lang blijven ontwikkelen, zal er een verschuiving moeten plaatsvinden. De regie over ontwikkeling ligt namelijk nog te vaak bij management, wat een negatief effect kan hebben op de motivatie bij, en het resultaat uit ontwikkeling. De meeste HR-professionals (67%) willen dan ook dat deze regie verschuift, blijkt uit de jaarlijkse [Studytube L&D Monitor](#). Bovendien hebben steeds meer medewerkers zelf ook de behoefte om de touwtjes in handen te hebben van hun ontwikkeling.

In dit **e-book** ontdek je:

- ◆ Wat regie over eigen ontwikkeling precies inhoudt;
- ◆ Welke uitdagingen zorgen voor de noodzaak van eigen regie;
- ◆ Welke voordelen die regie met zich meebrengt;
- ◆ Welke stappen je moet doorlopen om de regie over ontwikkeling succesvol bij jouw medewerkers neer te leggen.

Over Studytube

[Studytube](#) is het meest complete leerplatform van Nederland. Wij stellen al meer dan 600 klanten in staat om laagdrempelig en succesvol aan de slag te gaan met skill-based leren. Breng eenvoudig de huidige vaardigheden van alle medewerkers binnen de organisatie in kaart, analyseer de skill gaps en creëer vervolgens doelgerichte persoonlijke leerpaden.

Met behulp van de nieuwste innovaties en technieken zorgt Studytube er niet alleen voor dat organisaties het meeste uit de ontwikkeling van hun medewerkers halen, maar daar ook nog eens tijd bij besparen. Binnen ons AI-gedreven leerplatform verbinden we een [Learning Management System](#) (LMS), [Learning Experience Platform](#) (LXP), [Skill Navigator](#), [Auteurstool met AI-co-piloot](#) én [online trainingsbibliotheek](#). Hierdoor bieden wij je de best mogelijke tools om skill-based leren te laten slagen.

Benieuwd hoe dit werkt? Plan een afspraak in bij een van onze adviseurs. Zij geven je graag een vrijblijvende demo!

[Plan een demo](#)



Inhoud

1. Wat betekent regie over eigen ontwikkeling?	5
Is elke medewerker in staat om zelf de regie te pakken?	5
De juiste omgeving creëren binnen de organisatie	7
2. Waarom het traditionele L&D-model kraakt in haar voegen	8
3. De voordelen van regie over eigen ontwikkeling	10
4. Zelfgestuurd leren: in 3 stappen meer regie bij de medewerker	12
Stap 1: De voorbereiding	12
Stap 2: De uitvoering	13
Stap 3: Het reflecteren	13
5. Hoe je meer eigen regie faciliteert met een online leerplatform	14

1. Wat betekent regie over eigen ontwikkeling?

Met 'eigen regie' bedoelen we dat de verantwoordelijkheid over de eigen ontwikkeling bij de medewerker zelf ligt. Dus niet bij management of HR. De medewerker zit zelf achter het stuur, maakt zelf ontwikkelingskeuzes, komt zelf in actie en blijft zo duurzaam inzetbaar. Daar hebben medewerkers wel een aantal competenties voor nodig, namelijk:

- ◆ **bewust keuzes maken;**
- ◆ **tot actie overgaan;**
- ◆ **en verantwoordelijkheid nemen.**

In de praktijk betekent eigen regie dat medewerkers zich via een continu ontwikkelproces ontwikkelen op basis van hun eigen behoeften en ambities en de doelstellingen van hun organisatie. Dit kan met behulp van opleidingen, trainingen of door het informeel leren op de werkvloer. Denk bij dit laatste bijvoorbeeld aan experimenteren met nieuwe aanpakken, het oppakken van nieuwe taken en het sparren met collega's. Hoe meer eigenaarschap medewerkers ervaren, hoe groter hun betrokkenheid en motivatie.

Is elke medewerker in staat om zelf de regie te pakken?

Regie is ontwikkelbaar en heeft een zelfversterkend effect. Heeft een medewerker een positieve ervaring gehad met eigen regie in een bepaald domein in zijn of haar leven? Dan zal hij of zij dit ook sneller toepassen in een ander domein.

[Uit onderzoek](#) blijkt dat individuen met de volgende eigenschappen sneller regie over de eigen ontwikkeling oppakken:

- ◆ **De overtuiging zelf verantwoordelijk te zijn voor succes of falen**
- ◆ **Algemene nieuwsgierigheid**
- ◆ **Algemeen geloof in eigen kunnen**

Maar ook mensen die niet over deze eigenschappen beschikken, zijn prima in staat zelf om zelf de regie over hun ontwikkeling te pakken. Er is dan wel enige gedragsverandering nodig. Volgens [Stubbé & Theunissen \(2008\)](#) zijn er een aantal competenties die sterk bijdragen aan het nemen van de regie over eigen ontwikkeling die te trainen en te beïnvloeden zijn via de werkcontext:

- 1. Controle/regie over de eigen ontwikkeling kunnen pakken**
- 2. Zelfregulerende leerstrategieën kunnen gebruiken**
- 3. Kunnen reflecteren op resultaat en aanpak van leren (reflectie)**
- 4. Sociale omgeving naar behoeven kunnen inzetten voor het ontwikkelproces (samenwerkend leren, netwerken, kennisdelen met collega's)**
- 5. Het geleerde kunnen relateren aan de eigen werkpraktijk**

Op deze competenties kun je je dus bewust gaan richten met jouw L&D-afdeling als je wilt dat meer medewerkers de touwtjes in handen nemen van hun ontwikkeling.



Hoe creëer je de juiste omgeving binnen de organisatie?

Naast het trainen van competenties is het van belang dat er ook op organisatieniveau stappen worden genomen om het voor medewerkers zo eenvoudig mogelijk te maken om zelf de regie te nemen.

[Margreet Xavier en Carolien van Blitterswijk](#) benoemen drie “knoppen” waar je als organisatie aan kan draaien om regie over de eigen ontwikkeling te bevorderen:

1 Richting

Door richting te bieden geeft een organisatie duidelijkheid over de gewenste ontwikkeling en doelen. Dit omvat het definiëren van de strategische prioriteiten en competenties die belangrijk zijn voor de organisatie. Het stellen van duidelijke verwachtingen en het communiceren van de lange- en kortetermijndoelen helpt medewerkers te begrijpen welke vaardigheden en kennis ze moeten ontwikkelen. Het geeft hen een richtlijn en context om hun leerinspanningen op te richten.

2 Ruimte

Het bieden van ruimte houdt in dat medewerkers autonomie en vrijheid krijgen om hun eigen leerproces vorm te geven. Dit omvat flexibiliteit in het kiezen van leermethoden, -middelen en -tijden die het beste bij hun behoeften en leerstijlen passen. Organisaties kunnen verschillende leermogelijkheden aanbieden, zoals e-learning, jobrotatie, mentoring of externe trainingen, zodat medewerkers kunnen kiezen wat het beste bij hen past. Het creëren van een cultuur waarin medewerkers worden aangemoedigd om nieuwe kennis te verkennen, te experimenteren en te leren van fouten, is ook essentieel.

3 Ruggesteun

Ruggesteun betekent dat organisaties ondersteuning bieden aan medewerkers bij hun leer- en ontwikkelinspanningen. Denk hierbij aan het verstrekken van toegang tot relevante leermiddelen en -bronnen, het aanbieden van interne trainingen en workshops, het faciliteren van netwerkmogelijkheden of het toewijzen van mentoren of coaches. Het is belangrijk dat medewerkers zich gesteund voelen en weten dat ze kunnen rekenen op de organisatie bij hun leerinspanningen.

Als je elk van deze drie knoppen op de juiste manier instelt, wordt het makkelijker voor jouw medewerkers om de verantwoordelijkheid te pakken.

2. Waarom het traditionele L&D-model kraakt in haar voegen

Het ouderwetse 'top-down' L&D-model is niet langer toereikend. De schreeuw om meer autonomie en controle over de eigen ontwikkeling, klinkt steeds luider. Zeker onder de jongere generatie die actief is op de arbeidsmarkt. En daar zijn verschillende verklaringen voor:

Veranderende leerbehoeften

Op de snel veranderende arbeidsmarkt hebben medewerkers voortdurend nieuwe kennis en vaardigheden nodig om relevant te blijven. Als de werkgever volledig sturend is bij de ontwikkeling van medewerkers, zijn leertrajecten vaak onvoldoende dynamisch. Wanneer medewerkers zelf de regie kunnen nemen om in hun leerbehoeften te voorzien, kunnen zij zich beter aanpassen aan de veranderende eisen en zich continu blijven ontwikkelen op een manier die bij hen past.

“

Als je super gespecialiseerde mensen plaatst en dat goed wil doen, moet je weten waar je het over hebt. Wij willen ons onderscheiden van andere recruitmentorganisaties door als partner op te kunnen treden en om dat te kunnen doen, moet je mee kunnen doen aan de conversatie. Ontwikkelingen volgen elkaar razendsnel op in deze sectoren, waardoor wij het essentieel achten dat onze recruiters zich continu blijven ontwikkelen.



Hester Offerman
Junior HR Business Partner, QTC Recruitment



[Lees hier hoe QTC Recruitment deze en andere uitdagingen oplost](#)

Diversiteit in leerbehoeften

Elke medewerker heeft unieke leerbehoeften en voorkeuren. Iedereen heeft immers verschillende sterke punten, interesses en doelen. Er zijn bovendien ook grote generatieverschillen in leervoorkeuren, blijkt uit de [Studytube L&D Monitor 2024](#). Een uniforme aanpak van ontwikkeling kan daardoor niet voldoen aan de diverse behoeften van medewerkers. Door de regie over ontwikkeling bij de medewerker te leggen, kunnen ze hun eigen leertraject vormgeven. Dit zorgt voor een persoonlijker en effectiever leerproces.

Motivatie en betrokkenheid dalen

Wanneer medewerkers geen controle hebben over hun ontwikkeling, vermindert hun motivatie. Vaak voelt leren dan als een verplichting. Bovendien ontwikkelt elke persoon zich op een andere manier. Door de medewerker niet te betrekken bij het stellen van leerdoelen, het kiezen van leermiddelen en het bepalen van hun eigen leerweg, wordt er niet goed ingespeeld op hun behoeften.



3. Vijf voordelen van regie over eigen ontwikkeling

De regie over eigen ontwikkeling bij de medewerker leggen is een win-winsituatie waar zowel de medewerker als de organisatie van profiteert. Het brengt namelijk de volgende voordelen met zich mee:

1 Grotere motivatie en betrokkenheid

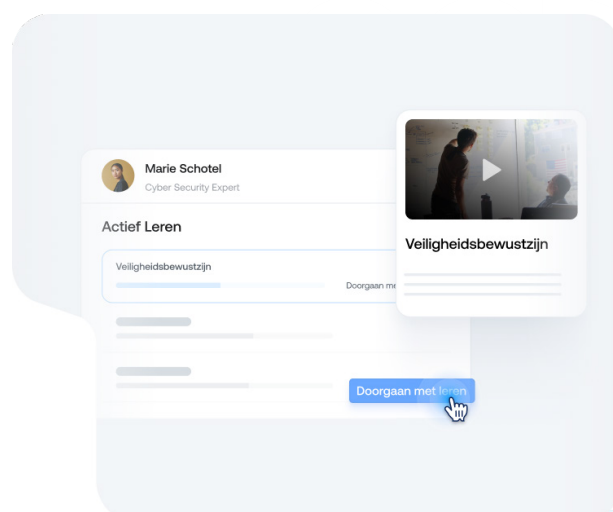
Medewerkers die de regie hebben over hun eigen ontwikkeling zijn vaak gemotiveerder en meer betrokken bij hun werk. Ze voelen zich verantwoordelijk voor hun eigen groei en zijn enthousiast om nieuwe vaardigheden en kennis te verwerven. Dit leidt tot een hogere productiviteit en betere prestaties.

2 Meer persoonlijke groei en ontwikkeling

Met regie over hun eigen ontwikkeling, kunnen medewerkers hun leerproces afstemmen op hun individuele behoeften, interesses en doelen. Ze kunnen zich richten op specifieke vaardigheden die relevant zijn voor hun huidige functie of toekomstige loopbaanambities. Dit bevordert hun persoonlijke groei en maakt hen waardevoller voor de organisatie.

3 Flexibiliteit en zelfsturing

Medewerkers die de regie hebben over hun eigen ontwikkeling kunnen hun leertrajecten aanpassen aan hun eigen tempo en voorkeuren. Ze hebben de vrijheid om verschillende leermethoden en -middelen te verkennen, zoals online cursussen, workshops, mentoring of jobrotatie. Dit bevordert flexibiliteit, waardoor medewerkers een gevoel van controle hebben over hun eigen leerproces.





4 **Verbeterde inzetbaarheid**

Met regie over hun eigen ontwikkeling, kunnen medewerkers werken aan het verwerven van relevante vaardigheden en kennis die hen waardevoller maken op de arbeidsmarkt. Dit vergroot hun inzetbaarheid, waardoor ze betere kansen hebben op loopbaanontwikkeling, promoties en nieuwe carrièremogelijkheden, zowel binnen als buiten de organisatie.

5 **Een cultuur van continu leren**

Het bevorderen van eigen regie over ontwikkeling creëert een cultuur van continu leren binnen de organisatie. Medewerkers worden aangemoedigd om voortdurend nieuwe kennis en vaardigheden te verkennen, te experimenteren en te groeien. Dit draagt bij aan de innovatiekracht en concurrentiepositie van de organisatie.

4. Zelfgestuurd leren: in 3 stappen meer regie bij de medewerker

Prof. Barry J. Zimmerman, professor in Educatieve Psychologie en onderzoeker aan de City University of New York, heeft [uitgebreid onderzoek gedaan](#) naar zelfgestuurd leren en hoe je dit kunt bevorderen. Hij stelde drie essentiële fases vast bij het invoeren van deze vorm van zelfsturing: voorbereiding, uitvoering en reflectie. Door het doorlopen van deze drie fases van zelfgestuurd leren kunnen medewerkers de regie nemen over hun eigen leerproces en effectiever leren en ontwikkelen.



Tip: Het benaderen van het zelfgestuurd leerproces kan variëren afhankelijk van de persoonlijke leerstijl en voorkeuren. Experimenteer daarom met verschillende methoden en pas deze aan op de behoeften van medewerkers.

1 Voorbereiding

In de voorbereidingsfase is het belangrijk dat medewerkers een duidelijk beeld hebben van hun ontwikkelingsbehoeften en doelen. Ze dienen na te denken over wat ze willen bereiken, welke vaardigheden ze willen ontwikkelen en welke kennis ze willen vergroten.

Hoe je jouw medewerkers optimaal bij deze stap ondersteunt:

- ◆ Stimuleer medewerkers om persoonlijke ontwikkelingsdoelen en ambities te formuleren.
- ◆ Moedig hen aan om hun sterke punten en groeigebieden te identificeren.
- ◆ Help medewerkers bij het opstellen van een ontwikkelingsplan dat hun doelen en acties omvat.
- ◆ Moedig regelmatige evaluatie en aanpassing van het ontwikkelingsplan aan.

2 Uitvoering

In de uitvoeringsfase gaan medewerkers daadwerkelijk aan de slag met hun ontwikkelingsactiviteiten. Ze nemen de verantwoordelijkheid voor hun eigen leren en kiezen de juiste middelen en methoden om hun doelen te bereiken.

Hoe je jouw medewerkers optimaal bij deze stap ondersteunt:

- ◆ Stimuleer proactiviteit en het zelfstandig initiëren van leeractiviteiten.
- ◆ Bied ruimte voor het verkennen van verschillende leerbronnen en -methoden, zoals trainingen, workshops, online cursussen en mentorships.
- ◆ Moedig toepassing van kennis en vaardigheden in het dagelijkse werk aan.
- ◆ Vraag en ontvang feedback om het leerproces te versterken.

3 Reflectie

De reflectiefase is cruciaal voor het verankeren van het geleerde en het bevorderen van verdere groei. Medewerkers dienen tijd te nemen om te reflecteren op hun leerervaringen, de opgedane kennis en vaardigheden te evalueren en toekomstige ontwikkelingsstappen te bepalen.

Hoe je jouw medewerkers optimaal bij deze stap ondersteunt:

- ◆ Moedig regelmatige reflectie aan over leerervaringen en de toepassing ervan in de praktijk.
- ◆ Stimuleer zelfevaluatie om sterke punten en verbeterpunten te identificeren.
- ◆ Moedig het delen en bespreken van leermomenten met collega's of mentoren aan.
- ◆ Help bij het identificeren van vervolgstappen en het formuleren van nieuwe ontwikkelingsdoelen.

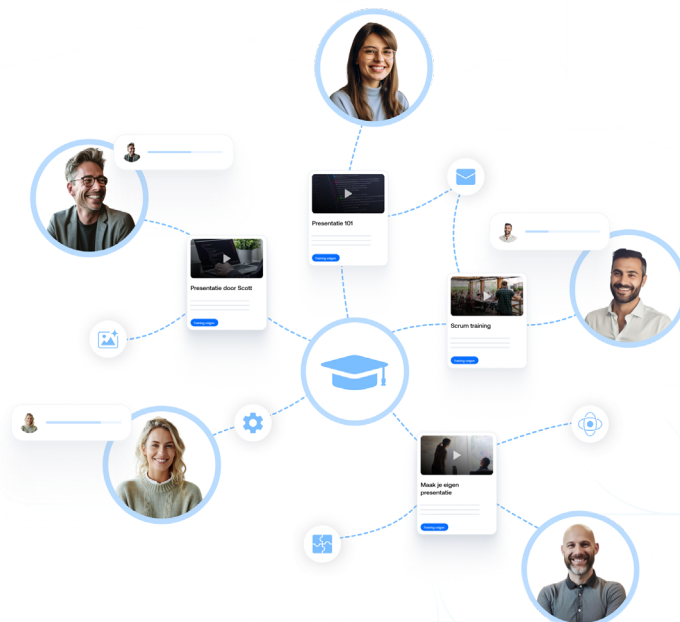
5. Hoe je meer eigen regie faciliteert met een online leerplatform

Om medewerkers in staat te stellen hun eigen ontwikkeling vorm te geven, is een leerplatform onmisbaar. Het leerplatform van Studytube speelt hierin voor veel organisaties een essentiële rol. Medewerkers gebruiken dit platform namelijk als een actief hulpmiddel dat hen in staat stelt om hun ontwikkeling op de meest succesvolle manier te sturen.

1 Medewerkers kunnen toekomstgericht skill-based leren

Met Studytube wordt het makkelijk om de regie te pakken over de eigen ontwikkeling via skill-based leren. Onze AI-gedreven [Skill Navigator](#) helpt je om snel en eenvoudig skill gaps te identificeren en geeft medewerkers vervolgens slimme suggesties voor te ontwikkelen skills, inclusief de bijpassende trainingen. Hierbij wordt rekening gehouden met persoonlijke leervoorkeuren, individuele ambities en de doelstellingen van de organisatie. Zo krijgen medewerkers gepersonaliseerde leertrajecten voorgesteld waarmee zij direct meer impact kunnen maken op de werkvloer.

Lees meer over de impact van skill-based leren



2 Medewerkers krijgen direct toegang tot diverse leerbronnen

Jouw medewerkers hebben bij Studytube gelijk toegang tot een breed scala aan leerbronnen, zoals e-learningcursussen, video's, microlearnings, masterclasses en trainingen van externe aanbieders. Ze krijgen hiermee de vrijheid om zelf te kiezen welke leermiddelen het beste aansluiten bij hun individuele leerbehoeften, leerstijl en interessegebieden. Ze kunnen zelfstandig door het aanbod bladeren en de leermaterialen selecteren die voor hen het meest waardevol zijn en aansluiten bij hun persoonlijke leerstijl.

Verken onze Online Trainingsbibliotheek

“

Studytube bespaart mij veel tijd. Ik hoef niet voor ieder individu op zoek te gaan naar de best passende training. Met het leerplatform van Studytube krijgt de medewerker de regie in eigen handen, waardoor hij of zij verantwoordelijk wordt voor het behalen van de persoonlijke leerdoelstellingen. Dat vind ik gaaf om te zien!



Inge Thus
HR&D Business Partner, Staff capital groep (easyworx)



 **staff
capital**



3 Medewerkers kunnen eenvoudig eigen leerpaden en trainingen creëren

Met Studytube kunnen medewerkers eenvoudig hun eigen leerpaden creëren. Ze stellen zelf hun leerdoelen vast, verzamelen leermaterialen en vormen een leertraject dat voor hun managers en HR makkelijk te volgen is. Dit geeft hen de mogelijkheid om hun ontwikkeling af te stemmen op hun specifieke behoeften en doelen, waardoor ze de regie hebben over hun eigen leerproces, terwijl je als werkgever het overzicht behoudt.

Met onze [Auteurstool met AI-co-piloot](#) wordt het bovendien makkelijker dan ooit om je eigen kennis met collega's te delen. Je maakt hiermee namelijk in een mum van tijd een volledige online training aan op basis van niet meer dan een titel of een bestaand document. Zo worden medewerkers optimaal betrokken bij het leren en ontwikkelen in jouw organisatie.

[Ontdek onze Auteurstool met AI-co-piloot](#)

4 Medewerkers krijgen meer flexibiliteit in tijd en plaats

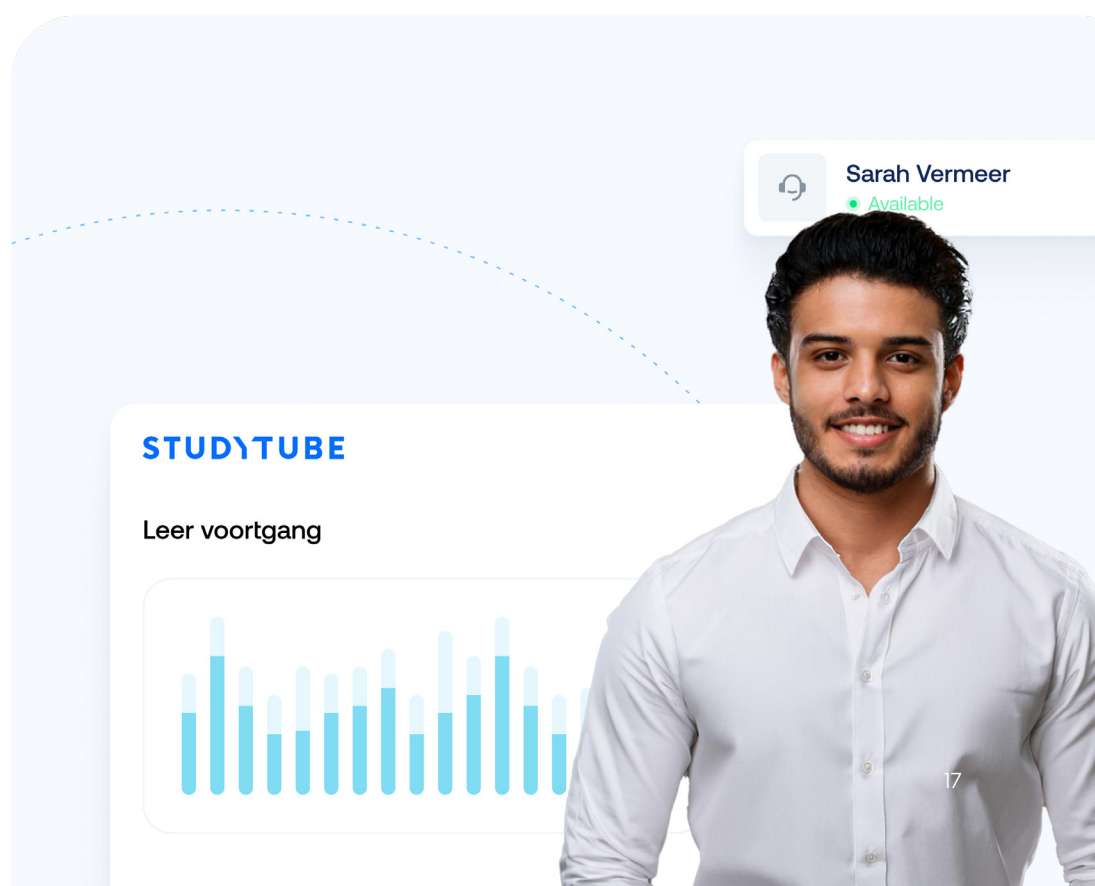
Studytube biedt medewerkers de flexibiliteit om te leren op het moment en de plaats die voor hen het meest geschikt zijn. Ze kunnen het leerplatform gebruiken via verschillende apparaten, zoals computers, tablets en smartphones. Dit maakt het mogelijk om te leren op het werk, thuis of onderweg, waardoor medewerkers de regie hebben over hun eigen leerervaring en leren in hun dagelijkse routines kunnen integreren.

[Leer meer over zelfgestuurd leren met Studytube](#)

5 Medewerkers krijgen meer inzicht in hun leerresultaten

Het leerplatform van Studytube stelt medewerkers in staat inzicht te krijgen in hun leerresultaten en voortgang. Ze kunnen hun voltooide cursussen, behaalde certificaten en verzamelde leermaterialen bekijken. Dit helpt medewerkers om hun vooruitgang te volgen, zich bewust te worden van hun groei, en motivatie op te bouwen om door te gaan met hun ontwikkeling.

[Verken ons Learning Experience Platform](#)





STUDYTUBE

Ga voor meer eigen regie met toekomstgericht skill-based leren

Dankzij Studytube's leerplatform krijgen medewerkers meer autonomie en controle over hun eigen ontwikkeling. Ze kunnen zelfstandig aan de slag met de ontwikkeling van toekomstgerichte skills, hun eigen leerpaden bepalen, toegang krijgen tot diverse leerbronnen, en leren op hun eigen tempo. Dit resulteert in hogere motivatie en betrokkenheid en een cultuur van continu leren binnen de organisatie.

Meer weten? We laten je graag zien hoe je met Studytube autonoom leren met impact realiseert in een vrijblijvende online demo.

[Plan een demo](#)

STUDYTUBE

**Designed with
your future
in mind.**

www.studytube.nl

Danzigerkade 17,
1013 AP Amsterdam

info@studytube.nl

Service: 020 - 779 69 94
Office: 020 - 233 02 17